

董事暨經理人績效與薪酬之關聯性及合理性評估

一、本公司董事績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構如下：

1. 本公司董事薪酬相關規定：

章程

第三十條：本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞及不高於百分之三為董監事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

第卅一條：本公司董事、監察人執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值於不超過同業通常水準支給議定。如公司有盈餘時，另依第三十條之規定分配酬勞。

董事暨經理人薪酬管理辦法

董事薪酬由董事報酬及董事酬勞等構成，即薪酬總合＝董事報酬＋董事酬勞＋業務執行費用＋退職退休金。

薪資報酬委員會組織章程

董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

董事會績效評估辦法

董事成員績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向：

- (1) 公司目標與任務之掌握。
- (2) 董事職責認知。
- (3) 對公司營運之參與程度。
- (4) 內部關係經營與溝通。
- (5) 董事之專業及持續進修。
- (6) 內部控制。

2. 董事會績效評估：

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依據本公司「董事會績效評估辦法」規定，辦理本公司 112 年董事會績效評估。

(1) 整體績效評估結果如下：

董事會及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理之要求，各委員會均克盡職責，有效提昇董事會職能。

董事會及功能性委員會	平均得分(總分 5 分)	達成率
董事自評	4.71 分	94.3%
董事會	4.84 分	96.9%
審計委員會	4.89 分	97.8%
薪資報酬委員會	4.93 分	98.5%
風險管理委員會	4.87 分	97.4%

(2) 個別董事績效評估結果如下：

董事依衡量項目評估，平均得分介於 3.91~4.96 分/滿分 5 分。

姓名	職務	個別 董事成員	董事會	審計 委員會	薪酬 委員會	風險管理 委員會
張濬暉	董事長	4.83	4.82			
張惟森	副董事長	4.78	4.93			
張宏基	董事(兼任執行長)	4.83	4.67			4.78
Simmtech Holdings	董事 (代表人李京洙)	3.91	4.87			
張嘉興	獨立董事	4.96	4.89	4.89	4.94	4.94
施明宗	獨立董事	4.96	4.91	4.89	4.89	4.89
蔡篤銘	獨立董事	4.74	4.82	4.89	4.94	
加權平均分數		4.71	4.84	4.89	4.93	4.87

3. 董事薪酬與績效評估結果之關聯性與合理性評估

(1) 董事報酬(每月)，包含兩部分：

基本報酬：檢視個別董事績效評估結果，僅韓籍董事因語言、法令及距離因素得分較低，其他董事得分差異不大，因此每月基本報酬原則上均相同，監察人比照辦理。

報酬加給：特殊職務之董事，評估其所擔負之職責與法律責任，以及投入時間之差異性，依職務分別給予額外之報酬加給。

報酬加給內容請詳下表。

職務	「報酬加給」內容
董事長	1. 公司負責人之法律責任 2. 公司銀行融資保證人 3. 財務與行政管理職責
副董事長	財務與行政管理職責
獨立董事	1. 擔任各功能性委員會之當然委員 2. 參與稽核、會計師溝通協調會議 3. 法令規範及社會大眾對其應肩負之職責要求更高

(2) 董事酬勞(年度)：同基本報酬，原則上依任期天數平均分配。

二、本公司經理人績效評估標準、個別績效評估結果，個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性評估如下：

1. 本公司經理人績效評估標準：本公司設有績效考核制度，每半年評核績效乙次，各經理人應於每期期初設立考核目標，並於期末自評當期表現後，將考核表送交總經理以上主管評核。考核內容應包括營運績效、管理表現及未來職能發展等。

2. 本公司經理人薪資報酬之主要政策、制度、標準與結構如下：

薪酬項目	辦法依據	計算方式	計算參數
職位薪酬	職等職稱核薪標準表	依照經理人到職時在公司內部擔任之職務及職等，參酌「職等職稱核薪標準表」以及市場薪資水準核敘每月固薪	1. 核薪標準表 2. 所參照職類 3. 市場行情
績效薪酬	員工酬勞管理辦法	1. 公司獲利分派百分之三(含)以下的員工酬勞之分配方式： 員工酬勞 = 基本分配(65%) + 創利分配(10%) + 經營分配(15%) + 總經理特別分配(5%) + 董事長特別分配(5%)	1. 基本分配：考核、年資、職務、職等 2. 創利分配：依部門創利金額 3. 經營分配：依職等、職務、創利金額 4. 特別分配：特別獎勵具優異貢獻者
		2. 公司獲利分派百分之三以上的員工酬勞之分配方式：各部門主管提報當年度表現傑出且未來具有發展潛力之人員，由董事長與總經理依表現核定之	1. 年度考核 2. 創利值 3. 年度實質特殊貢獻
年度績效獎金	1. 董事暨經理人薪酬管理辦法 2. (一般人員)績效獎金管理辦法	年度績效獎金 = 個人月總薪(不含伙食費) × (當年度該部門平均績效獎金月數 + 一級主管 Extra 月數 + 總經理調整月數 + 董事長調整月數)	1. 當年度該部門平均績效獎金月數：依(一般人員)績效獎金管理辦法計算 2. 一級主管 Extra 月數：依全年稅前每股淨利及職務別，參照對照表。 3. 特別調整：董事長及總經理得依照各經理人該年度績效表現於上限內調整(加或減)
年終獎金	董事暨經理人薪酬管理辦法	發放標準為月薪(扣除伙食費)之二個月	1. 於公司每股稅前盈餘為正時 2. 經理人無重大缺失
其他薪酬	無	因特殊經營績效產生之績效獎勵，經提薪酬委員會評估，報准董事會實施	簽呈核准

3. 以 112 年經理人「年度績效獎金」之核算為例，係參酌各人獲利達成情況，據以訂定個別年度績效獎金之內容及數額：

(1) 112 年經理人創利值計算：

(2) 將上表結果對照於「董事暨經理人薪酬管理辦法」中「一級主管績效獎金 Extra 月數對照表」，得出各經理人於本項目之發放月數。

三、綜上所述，董事暨經理人薪資報酬之內容及數額與績效評估結果具高度關聯性與合理性。